

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR: Nº12/2014**

**ASSUNTO** : GREVE . Seus reflexos nos contratos da Empresa  
A defesa dos direitos seus; e, dos Clientes.

O Código civil, tem uma secção sobre CONTRATOS; e, nesta, uma subsecção com este título: "Resolução ou modificação do contrato por alteração das circunstâncias". E,

Como "condições de admissibilidade" para as alterações de circunstâncias, refere o nº1, do artº437, do Código Civil,

"Se as circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar tiverem sofrido **uma alteração anormal**, tem a parte lesada direito á resolução do contrato, ou á modificação dele segundo juízos de equidade, desde que a exigência das obrigações por ela assumidas afecte gravemente os princípios da boa fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato".

Ora, vejamos a hipótese de ter contratado a entrega, dentro de certo prazo, de um produto, da sua produção, e inesperadamente, vê-se a braços com um movimento grevista. Daí, não pode cumprir prazos com o Cliente. Quais as consequências ?

Teremos logo de distinguir: se a greve é ilegal; ou, uma greve legal. Neste último caso,

**GREVE ILEGAL** – por não ter sido decretada em obediência ao preceituado nos artºs 531 a 534, Código Trabalho. Claro que não pode obrigar ninguém a trabalhar. Mas, por ser ilegal, e para se justificar perante a Clientela (por não cumprir prazos), deverá abrir Processo Disciplinar, se não a todos pelo menos aos cabecilhas da greve. E, durante esta, alertar os Clientes para a situação de paralisação irregular e ilegal em que se encontra a sua Empresa. Neste caso, é discutível se a sua Empresa pode fugir á aplicação do referido no artº437, Cód. Civil.

Em caso de **GREVE LEGAL**, então a sua Empresa está protegida contra a possibilidade do Cliente exigir, por não cumprimento de prazos (decorrente exclusivamente da greve), a resolução do Contrato, ou a modificação do mesmo. O direito á greve,

É um dos direitos garantidos constitucionalmente aos Trabalhadores no nº1, artº 57 da Constituição da Republica. Logo, numa situação de greve legal, a Empresa está impedida de interferir com o decurso da mesma, --- vide artº535; artº540, ambos do Código do Trabalho. E, repare, se violar os comandos de algum destes artigos, incorre numa pena de multa até 120 dias, --- artº543, CT.

Assim, não admira que o Tribunal da Relação de Lisboa, por Acórdão de 21 Maio 1992, tenha declarado:

"II – A greve é um fenómeno previsível e normal, que não leva à aplicação do artº437, do Código Civil".

Não obstante, será sempre conveniente que, mesmo numa situação de greve legal, a Empresa ponha ao corrente da situação os seus Clientes, com os quais tem de cumprir prazos, dando-lhe conhecimento do processo grevista em curso, documentando, por ex., com a carta que lhe foi enviada pelo Sindicato, em cumprimento do expresso no nº1, artº534, Código Trabalho, --- pré-aviso de greve.

Naturalmente, esse contacto/informação com os Clientes, --- os que têm negócios a correr ---, deve ser feito o mais cedo possível, logo que tenha conhecimento da situação anómala que vai viver. Salvo ser impossível outro procedimento, --- a greve ser declarada com os 5 dias de antecedência, mínimos ---, deve abordar os Clientes com a maior antecedência possível. Claro, se for desconvocada, a informação deve ser actualizada.

E, é conveniente dar conhecimento deste douto Acórdão da relação de Lisboa, de 12 Junho 2007, com muito interesse:

"II - O artº596, CT, não impede que as empresas tomem as medidas de gestão necessárias e adequadas para debelar as consequências do exercício do direito á greve, embora essas medidas não possam ter lugar durante a greve, se incidirem sobre o trabalho concreto dos grevistas.

"III – Sendo a greve decretada para o 2º período de trabalho, durante o 1º período a empregadora pode ter a trabalhar outros novos trabalhadores com o objectivo de ultrapassar as acumulações de serviço resultantes do exercício da greve no 2º período".

Fevereiro 2014

Carlos F. Santos Cavaleiro